



Dragana Gordic/Shutterstock

Detenidas en el tiempo: en España, las mujeres siguen cobrando peores pensiones que los hombres

Publicado: 13 julio 2025 23:44 CEST

Carmen Grau Pineda

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

<https://theconversation.com/detenidas-en-el-tiempo-en-espana-las-mujeres-siguen-cobrando-peores-pensiones-que-los-hombres-260753>

Cinco años después de alertar sobre [la necesidad de aplicar una mirada de género al sistema de pensiones](#), la brecha entre hombres y mujeres sigue siendo muy significativa en España.

Según [datos de junio de 2025](#) de la Seguridad Social, las mujeres cobran, de media, 532 euros menos al mes en pensiones contributivas de jubilación.

Aunque la diferencia ha bajado –del 34 % de 2020 al 30 % actual–, sigue siendo una de las más altas de Europa. Y lo más preocupante es que, como [las mujeres viven más años tras jubilarse](#), reciben pensiones más bajas durante más tiempo.

Cuidar penaliza

La raíz del problema está en que el sistema de pensiones se basa en las trayectorias laborales. Y las de las mujeres, históricamente, han sido más irregulares: trabajos a tiempo parcial, interrupciones por cuidado de hijos o familiares, menor estabilidad laboral. Todos estos factores se traducen en menos años cotizados y menores bases de cotización. Es decir, en pensiones más bajas.

Aunque se han logrado [avances en igualdad legal](#), la realidad es que muchas desigualdades siguen presentes y no basta con tener las mismas leyes para todos si, en la práctica, las mujeres parten de una situación distinta a la de los hombres.

Y esto se aplica también al lenguaje jurídico: escribir leyes con un tono neutral no garantiza la igualdad si no se tienen en cuenta las diferencias estructurales entre hombres y mujeres. Por ejemplo, una norma que trate *por igual* a quien tiene una carrera laboral larga y estable, y a quien la ha tenido interrumpida por cuidar a otras personas penaliza, sobre todo, a las mujeres.

Leer más: [*Claudia Goldin: la píldora y su influencia en la participación de la mujer en el trabajo*](#)

Tres medidas clave

En los últimos años se han puesto en marcha algunas [medidas que buscan reducir esta brecha](#). Son lo que se conoce como “acciones positivas” –[directas o indirectas](#)– y tienen como objetivo incidir directamente sobre el cálculo de las pensiones para compensar las desigualdades de género.

Estas acciones directas han tenido un impacto positivo, aunque limitado. Han contribuido a reducir ligeramente la brecha, pero no lo suficiente como para reducirla a cifras próximas al 5 %, nivel considerado como tolerable. Las tres más relevantes son:

1. Las [ficciones de cotización](#): se trata de medidas que reconocen como cotizados ciertos periodos en los que no se ha trabajado, siempre que estén vinculados al cuidado de hijos o familiares. Se trata, por tanto, de una medida que impacta en el cálculo de la pensión. Por ejemplo, se consideran cotizados los 112 días posteriores al parto si no se disfrutó del permiso de maternidad, o periodos de hasta tres años de excedencia para cuidar a hijos o familiares. Estas medidas permiten que esos periodos cuenten para calcular la pensión, lo que beneficia especialmente a las mujeres, que son quienes más asumen estas responsabilidades.
2. La integración de lagunas: de nuevo, se trata de una medida que impacta en el cálculo de la pensión. Cuando hay meses sin cotizar, esta medida permite *rellenarlos* con bases mínimas para que no afecten demasiado a la pensión final. [Desde enero de 2026](#), las mujeres podrán cubrir el 100 % de la base mínima los primeros 60 meses sin cotización y con el 80 % los siguientes 20. Esta mejora no requiere haber sido madre y reconoce que las mujeres, en general, sufren más interrupciones en su vida laboral. Para los hombres, estas mejoras solo se aplican si se prueba un perjuicio profesional tras el nacimiento de un hijo.
3. El complemento para reducir la brecha de género: introducido en [2021](#) y reformado en [2023](#), [este complemento](#) se añade a la pensión de las personas con hijos que han visto afectada su carrera profesional. Está pensado especialmente para mujeres, que lo reciben de forma preferente. Los hombres solo pueden acceder a él si demuestran una pérdida profesional significativa y que su pensión es inferior a la de la madre del hijo en común. De este modo, solo uno de los progenitores puede ser beneficiario del complemento en un determinado momento, lo que excluye la titularidad simultánea pero no la titularidad sucesiva: primero uno y después otro. El importe es fijo y acrecienta el monto total de la pensión, con un importe, para el año 2025, de [35,90 euros por descendiente](#).

Un complemento en entredicho

El complemento para reducir la brecha de género ha sido criticado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que en dos ocasiones –2019 y 2025– lo ha considerado incompatible con la Directiva 79/7, de 19 de diciembre de 1978 (relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social) por ser de titularidad “privilegiadamente” femenina.

El Alto Tribunal europeo considera que, al favorecer a las mujeres sin base objetiva suficiente, no se respeta el principio de igualdad. Persiste así en el “mito del varón pensionista discriminado”.

De hecho, en su último pronunciamiento al respecto, controvertido pero esperado, el TJUE evidencia que las acciones positivas exigen un diseño legal extremadamente equilibrado y sujeto al derecho antidiscriminatorio europeo.

Medidas a corto y medio plazo

A corto plazo es importante ajustar el complemento por brecha de género para evitar conflictos legales y un uso ineficiente de los recursos. También habría que mantener su enfoque principal: compensar a quien más ha visto afectada su carrera por tener hijos, algo que sigue ocurriendo más entre las mujeres.

A medio plazo sería conveniente reconsiderar si la estrategia más eficiente es la de seguir aplicando medidas positivas directas, que chocan con el derecho antidiscriminatorio europeo. O si es mejor cambiar de rumbo y optar por acciones positivas indirectas (como favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en el cuidado, y la presencia de mujeres en espacios tradicionalmente masculinos) que, a la larga, impactan sobre las bases de cotización, fundamentales en el cálculo de la pensión.